

يلتزم كل صاحب عمل خاضع لنظام العمل بإصدارها، ويجب عليه اعتمادها من وزارة العمل ، وتلتزم المنشأة بإعلان لائحة تنظيم العمل المعتمدة من قبل الوزارة في مكان ظاهر في المنشأة أو بأي وسيلة تكفل معرفة العاملين بتلك اللائحة.

❖ وبالرجوع الى نص المادة الثانية من نظام العمل نجد أن صور الأجر الفعلي صوراً متعددة حيث ذكر النص البعض منها على سبيل المثال لا الحصر و هو ما يعنى أن تعداد صور الأجر الفعلي الوارد في نص الفقرة الخامسة عشرة من المادة الثانية من النظام هو تعداد ورد على سبيل المثال لا على سبيل الحصر وهو ما عبر عنه النص بقوله ” **و من ذلك ما يلي**

#### أولاً: العمولة

**تعريف العمولة** هي التي تدفع للعامل مقابل ما يقوم بتسويقه أو إنتاجه أو تحصيله أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه

**ويقصد بالعمولة** كل ما يحصل عليه الوسطاء ، والممثلون التجاريون و مندوبو التأمين من نسب مئوية من قيمة الصفقات التي يتوسطون في إبرامها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال مقابل ما يبذلونه من جهد في إبرام هذه الصفقات.

لم يبين المنظم طريقة حساب العمولة، ولا القيمة التي تحسب على أساسها، ولذا يقدر سعر العمولة وكيفية احتسابها وفقاً لاتفاق طرفي العقد، فإذا لم يكن هناك اتفاق يتم حسابها وفقاً للمعرف التجاري.

و قد جرى العرف على تحديد قيمة الصفقة على أساس الثمن الاجمالي للبيع دون أن تخصم منه نسبة العمولة ولا أن تضاف اليه مصروفات الشحن و التغليف

#### على أساس الثمن الاجمالي للبيع

**ماذا لو لم يتم الاتفاق على تحديد نسبة العمولة من الصفقة التي تم إبرامها؟**

لا يترتب على ذلك بطلان عقد العمل حتى ولو كانت العمولة هي كل الأجر و انما يتم حسابها وفقاً لما يقضى به العرف.

#### يستحق الوسيط العمولة

تستحق العمولة - بحسب الأصل - عن الصفقات التي يساهم الوسيط مباشرة في إتمامها، ولكن ليس ما يمنع أن يوجد اتفاق أو عرف على استحقاقها عن الصفقات التي يمكن اعتبار إتمامها راجع إلى جهد العامل بطريقة غير مباشرة، نتيجة نشاطه العام في المنطقة التي يعمل فيها.

وتستحق العمولة بمجرد إبرام الصفقة، ما لم يوجد اتفاق يرجئ استحقاقها لحين تنفيذها والوفاء بالثمن، وتقضي العدالة بعدم حرمان العامل من العمولة إذا كان عدم إتمام الصفقة نتيجة خطأ صاحب العمل. وتستحق العمولة عن الصفقات التي لم تبلغ إلى صاحب العمل إلا بعد انتهاء عقد الوسيط ، متى كانت هذه الصفقات نتيجة مباشرة لما قام به من سعي لدى العملاء أثناء خدمته، بشرط أن يطالب بحقوقه خلال المدة المعتادة في عرف المهنة.

والعمولة قد تكون هي كل الأجر و قد تكون ملحقا من ملحقاته متى تم الاتفاق على ذلك سواء في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل.

النتائج المترتبة على اعتبار العمولة جزءاً لا يتجزأ من الأجر يسرى عليها حكم الأجر ، ويترتب على ذلك ، أن الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على تحديد أجر هذا الأخير في صورة عمولة تمثل نسبة مئوية من قيمة المبيعات يعد اتفاقاً على طريقة أداء الأجر فلا يجوز نقضه ولا تعديله الا باتفاق الطرفين.

تعتبر العمولة من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات أو الاستمرار، فهي بمثابة مكافأة قصد بها إيجاد حافز في العمل، ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، وهو العمل المقرر له هذه العمولة، أي قيام العامل بالبيع أو الإنتاج أو التوزيع الفعلي

## ثانيا: المنح و المكافآت

### المنحة

هي كل مقابل نقدي أو عيني يحصل عليه العامل من صاحب العمل علاوة على الأجر في مناسبات معينة أو في أوقات معينة. كما هو الحال في المبالغ التي يمنحها صاحب العمل لعماله في الأعياد أو بمناسبة انتهاء السنة المالية أو في غيرها من مناسبات أخرى كالزواج أو الولادة أو غيرها

### المكافأة

يمنحها صاحب العمل للعامل الذي يتميز عن غيره من باقي العمال كمن يتصف بالأمانة و الإخلاص في أداء العمل ، و هو ما يطلق عليه اسم المكافأة التشجيعية وكذلك ما يمنح للعامل الذي يحقق وفرا في المواد الأولية المستخدمة في الانتاج أو غير ذلك من الصفات التي تلقى استحسان صاحب العمل ورضائه

**الأصل في هذه المنح والمكافآت** أنها تبرع من صاحب العمل وهو ما يترتب عليه عدم التزامه بدفعها وتفقد صفة التبرع إذا أصبح صاحب العمل ملزما بأدائها لعماله.

**يشترط لاعتبار المنحة أجرا** أن تكون مقررّة أما في عقد العمل أو أن يرد النص عليها في لائحة تنظيم العمل فان لم يتوافر لها هذا الشرط فيجب أن يجري العرف ( العادة ) بمنحها.

### ثالثا: النسبة المئوية من الربح أو الأيراد

أجاز المنظم أن يتخذ أجر العامل صورة نسبة من الربح الذي تحققه المنشأة أو صورة نسبة من الأيراد و فارق كبير بين هذه الصورة و تلك.

### إذا كان الأجر في صورة نسبة معينة من أرباح المنشأة

يرتبط حق العامل بما تحققه المنشأة من أرباح ، وإن كان النظام يضمن له دائما الحصول على الحد الأدنى من الأجر حتى ولو لم تحقق المنشأة المعنية ربحا بل حتى ولو منيت بالخسارة باعتبار أن هذا الحد هو ما يحتم النظام ضرورة حصول العامل عليه في جميع الحالات

### إذا كان الأجر أو جزء منه في صورة نسبة معينة من إيرادات المنشأة

فإن العامل سيحصل على هذه النسبة المتفق عليها بمجرد تحقق هذه الإيرادات تنتهي إلى الربح أم إلى الخسارة ، والمقصود بالإيراد هنا كافة الإيرادات التي تحققها المنشأة وليس فقط الأيراد الناتج مما يبيعه أو ينتجه العامل المعنى بهذه الطريقة.

وهو ما يؤكد أن من مصلحة العامل أن يحدد أجره في صورة نسبة من الأيراد وليس من الربح حتى يتجنب مغبة عدم تحقيق الربح بالإضافة إلى المشاكل العملية التي تحيط بمسألة التحقق من حقيقة الأرباح التي حققتها المنشأة.

وإذا تم الاتفاق بين العامل و صاحب العمل على استحقاق العامل لنسبة من الربح و بيان شروط استحقاقها فلا يملك صاحب العمل سلطة تعديل هذا الاتفاق بإرادته المنفردة سواء أكان هذا التعديل بالإلغاء أم بتخفيض حصة العامل.

### رابعاً: البديل

#### البديل كعوض عن النفقات

ويقصد به المبالغ التي يؤديها صاحب العمل إلى العامل عوضاً عن نفقات معينة انفقها أو مصاريف تكبدها في سبيل أدائه لعمله. وهذا النوع من البدلات لا يعد من صور الأجر ولا يأخذ حكمه نظراً لأنه ليس مقابلاً للعمل و إنما هو مجرد عوض عن نفقات فعلية بذلها العامل بمناسبة أدائه لهذا العمل.

#### البديل كجزء من الأجر

إذا كان يصرف للعامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها كما هو الحال في بدل الاغتراب و كذلك بدل العدوى و بدل المخاطر و بدل العمل ليلاً أو في الأماكن الضارة بالصحة و غيرها من البدلات الأخرى. و البديل على هذا النحو هو من ملحقات الأجر غير الدائمة التي لا تستحق الا اذا تحقق سببها فهو مرهون بالظروف التي دعت إلى تقريره يستحق بوجودها وينقطع بزوالها

### خامساً: العلاوات

#### وتتضمن العلاوات الدورية و علاوات غلاء المعيشة و اعباء العائلة

وفقاً لنص المادة الثانية من نظام العمل ، تعتبر العلاوات جزءاً من الأجر ، و العلاوة هي مبلغ من النقود يصرف للعامل زيادة على أجرة لاعتبارات مختلفة : فقد تعطي للعامل كلما طالت مدة خدمته أو أقدميته لدى صاحب العمل و تمنح على فترات دورية و تسمى بالعلاوة الدورية أو السنوية و قد تعطي العلاوة للعامل لمواجهة الزيادة في الاسعار و يطلق عليها علاوة غلاء المعيشة

## العلاوة الدورية :

وهي مبلغ من النقود يضاف الى أجر العامل في فترات دورية منتظمة غالبا ما تكون سنه ولذلك يطلق عليها العلاوة السنوية وقد تحدد برقم ثابت يضاف الى اجر العامل ( خمسمائة ريال مثلا) أو بنسبة مئوية من الاجر الاساسي للعامل بحيث تضم العلاوة الدورية الى الاجر الاساسي مما يترتب عليه ارتفاع هذا الاجر بمقدار العلاوة .  
و القاعدة ان صاحب العمل لا يلتزم بمنح عماله علاوة دورية الا إذا وجد نص علي هذا الالتزام في عقد العمل او في لائحة تنظيم العمل وفي هذه الحالة يتحدد مقدار العلاوة و مواعيد استحقاقها و شروطه وفقا لما يقرره المصدر الذي أنشأها

مع الملاحظة أنه ليس في نظام العمل ما يلزم صاحب العمل بوضع نظام لترقيات العمال ولا يجوز أن يستخلص من التزام صاحب العمل بوضع لائحة لتنظيم العمل أن صاحب العمل ملزما بتضمين هذه اللائحة نظاما أو كادرا لترتيب الوظائف و الدرجات ومنح الترقيات والعلاوات الدورية ولكنة اذا ضمنها مثل هذا الكادر اختياريًا فيتقيد به وبما يفرضه من علاوات دورية ويجب عليه أن يمنح العاملين لدية علاوتهم الدورية ويحق للعمال مطالبته قضائيا بها إذ أنها تعتبر في هذه الحالة جزءا لا يتجزأ من الاجر

ويجوز لصاحب العمل حرمان العامل من العلاوة السنوية كجزاء تأديبي عند ارتكاب هذه الاخير لمخالفة

## علاوة غلاء المعيشة وعلاوة أعباء العائلة

ويقصد بعلاوة غلاء المعيشة العلاوة التي تمنح للعامل زيادة علي أجره لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة ، وتبدوا أهمية هذه العلاوة في فترات التضخم وتناقص القوة الشرائية للنقود مما يؤدي الي انخفاض القيمة الحقيقية للأجر. أما علاوة الأعباء العائلية فهي التي تمنح للعامل لمواجهة زيادة الأعباء التي تلقي علي عاتقه بسبب ظروفه العائلية، مثل الزواج والإنجاب ، ولذلك فإن علاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة لا ترتبط بمباشرة العمل، فهي ليست نظير العمل، وإنما تتقرر لمواجهة ظروف اقتصادية أو عائلية، حتى تتيح للعامل القدرة على القيام بالعمل على أكمل وجه.  
وهي تختلف عن المبالغ التي يمنحها صاحب العمل للعامل دفعة واحدة او في مناسبات معينة كالزواج أو الوفاة حيث تعد هذه المبالغ مجرد معونة مالية لأنها تدفع للعامل بصفه ثابتة مقابل اعباء معيشية كالزواج أو الانجاب ولا توفر له موردا لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة

وقد يكون مصدر الالتزام بعلاوة غلاء المعيشة و علاوة الاعباء العائلية نص في نظام العمل وهذا هو الغالب وقد يكون مصدرها الاتفاق في عقد العمل أو نص في لائحة تنظيم العمل بالمنشأة أ، جريان عادة صاحب العمل على دفعها للعامل بصفة عامة و مستمرة وثابتة

ويترتب على اعتبار العلاوات ملزمة لصاحب العمل أنه لا يستطيع الامتناع عن دفعها استنادا الى خسارته لأنها تعتبر جزءا من الاجر ويحق للعامل المطالبة قضائيا بالزام صاحب العمل بدفعها لهم كما أنه يترتب على اعتبارها جزءا من الاجر أن تخضع للحكام المقرره لحماية الاجر

## سادسا: الامتيازات العينية

**تعتبر الامتيازات العينية التي يحصل عليها العامل لقاء عمله جزء لا يتجزأ من الأجر متى توافرت فيها الشروط الآتية:**

- 1 أن تقدم المزايا العينية للعامل لقاء عمله، وألا تكون أداة من أدوات العمل فهذه الأخيرة تعطي للعامل لتيسير أدائه العمل، لا لتيسير أمور معيشته الخاصة.
- 2 يجب أن يحصل العامل على الميزة العينية بصفة مستمرة أي طوال مدة خدمته، ولا يعني الاستمرار أنه يلزم أن تعطى له كل يوم، فقد تكون كذلك كالوجبات الغذائية، وقد تكون كل شهر كقدر من البنترول يعطى للعامل شهريا ، وقد تكون كل سنة، كتذاكر سفر
- تسلم سنويا ، ذلك أن المقصود بصفة الاستمرار أن تعطى الميزة العينية للعامل بصفة دورية ودون انقطاع حتى لا تفقد صفتها كجزء من الأجر.
- 3 أن تقدم الميزة العينية للعامل دون مقابل، لأنها جزء من الأجر، أما إذا حصل عليها مقابل مبلغ من النقود فلا تعد أجرا، وإذا كانت بمقابل زهيد، فلا تعد أجرا إلا في حدود الفرق بين قيمة مثلها والمقابل الذي يدفع فيها.
- 4- أن يكون صاحب العمل ملزما بأن يوفر الميزة العينية للعامل مقابل عمله، أملا إذا قدمها للعامل تبرعا منه دون أن يكون ملزما بتوفيرها له بمقتضى النص أو عرف أو اتفاق يقضي بذلك، فلا تعد أجرا ولا جزءا من الأجر ولا تكسب العامل حقا فإذا توافرت للميزة العينية الشروط السابقة ، وثبت حق العامل فيها ، أصبحت جزءا من الأجر يتمتع بما يتمتع به من حماية ، ومن ثم فلا يجوز لصاحب العمل العدول عنها أو الانتقاص منها بإرادته المنفردة ، فإن عجز عن الوفاء بها عينا لسبب يرجع إليه ، فإنه يمكن الاستعاضة عنها بمقابل نقدي.

## وتطبيقاً لذلك:

- لا تعتبر ميزة عينية تخصيص سيارة للعامل إذا قصد به استعمالها في أداء العمل وإنجازه. وكذلك يعتبر من أدوات العمل وليس مقابلاً له الملابس المصروفة للعامل بقصد الظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء أو بقصد توحيد الزي بين عملاء المنشأة أو الملابس الخاصة التي تقتضيها طبيعة العمل
- تعتبر الميزة العينية (السيارة) أجراً إذا تم توفيرها للعامل لاستخدامها في تنقلاته الشخصية.

## سابعاً: الأجر الإضافي

**الأجر الإضافي** هو عبارة عن المقابل المادي الذي يتقاضاه العامل لقاء قيامه بعمل إضافي إلى جانب عمله الأصلي ، أو نتيجة لأدائه ساعات عمل تزيد عن عدد ساعات العمل المحددة قانوناً أو اتفاقاً

**والأجر الإضافي** يعد من ملحقات الأجر غير الدائمة ، التي لا تستحق إلا إذا تحقق سببها باعتبار أنه عبارة عن حافز يواجه به صاحب العمل الظروف الطارئة التي تستدعي زيادة الإنتاج ومن ثم زيادة ساعات العمل المقررة ، من أجل مجابهة هذه الزيادة المتطلبة في الإنتاج.

**الأجر الإضافي** يعد جزءاً من الأجر ويأخذ حكمه ، متى كان العامل يتقاضاه بصفة منتظمة ودورية ، ويشترط أن يكون لقاء عمل إضافي من نفس طبيعة العمل الأصلي ويشكل معه التزاماً قانونياً لا يستطيع صاحب العمل العدول عنه ، لا أن يكون عملاً عرضياً وفي حالات طارئة.

## ج- قواعد تحديد الأجر

### الأصل العام في عقد العمل:

أن يتم تحديد الأجر باتفاق الطرفين صاحب العمل والعامل، ويتم النص على هذا الأجر في عقد العمل. ولكن يغلب من الناحية العملية أن يحدد صاحب العمل الأجر وعلى العامل أن يقبل ذلك أو يرفض ، فإن رفض لم ينعقد عقد العمل ، وان قبل اعتبر الأجر محددًا بالاتفاق. فالأجر يتحدد اذن في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.

### إذا لم يتم تحديد الأجر في العقد أو لائحة العمل

أولا يحدد طبقاً للأجر المقرر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد.  
ثانياً والا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي تؤدي فيها العمل.  
ثالثاً فإن لم يوجد فإن هيئة تسوية الخلافات العمالية هي التي تحدد الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

## د- طرق تحديد الأجر

الزمن كمعيار لتحديد الأجر  
الإنتاج كمعيار لتحديد الأجر  
الجمع بين الزمن والإنتاج كمعيار لتحديد الأجر

### الزمن كمعيار لتحديد الأجر

في هذه الطريقة يتم تحديد أجر العامل على أساس الزمن الذي استغرقه في سبيل انجاز العمل بغض النظر عن حجم الإنتاج خلال الوحدة الزمنية التي تم اختيارها كمعيار لتحديد الأجر. الوحدة الزمنية قد تكون شهر أو أسبوع أو يوم، وبمجرد انقضاء هذه الوحدة يكون للعامل الحق في الحصول على الأجر.  
الأخذ بمعيار الزمن في تحديد الأجر لا يسقط حق العامل في الحصول على الأجر حتى في يوم الراحة الأسبوعية و العطلات الرسمية والإجازات السنوية والتي لم يقوم العامل خلالها بممارسة مهام عمله.

### الإنتاج كمعيار لتحديد الأجر

هنا يتحدد الأجر على أساس معدل الإنتاج الذي حققه العامل في عمله بغض النظر عن الزمن المستغرق.  
يعيب هذا المعيار عدم ثبات الأجر إضافة الى استفاد مجهود العامل ، كما أن الأخذ بهذا المعيار يثير صعوبة في تحديد الأجر أثناء الإجازة.

ولكن نظام العمل نص في المادة 96 على أنه - 1 ( إذا كان أجر العامل محدداً على أساس القطعة أو الإنتاج يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته ، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام. ينظم هذا النص حساب أجور العمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس إنتاجهم الفعلي حيث تقدر تلك الأجور، على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة، ويعد هذا التقدير هو الحد الأدنى للأجر المقرر لهؤلاء العمال. ويكون هذا الأجر هو المستحق للعامل أثناء الإجازات السنوية أو المرضية أو إجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو في حالات العطل أو التوقف.

**الجمع بين الزمن والإنتاج كمعيار لتحديد الأجر**  
هنا يتم تحديد أجر العامل على أساس الزمن كأجر ثابت ويضاف له زيادة على معدل الانتاج.

### النظام القانوني للوفاء بالأجر

#### المادة التسعون:

١- يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد ، كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه **طبقاً** للأحكام الآتية:

- 1/1 العمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

- 1/2 العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة في الشهر.

- 1/3 إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

- 1/4 في غير ما ذكر تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

٢- تلتزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة ، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه ، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك

#### عملة الأجر

• يدفع الأجر وكل مستحق للعامل بالعملة الرسمية للمملكة العربية السعودية وهي الريال والعملة هي حماية الاقتصاد الوطني وسيادة العملة السعودية وحمايتها.

• وفي الحقيقة هذا من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفته حيث ترتب مخالفته الجزاء.

• وعلى الرغم من هذا وتطبيقاً للواقع العملي ليس هناك مانع من الاتفاق على تحديد أجر العامل ومستحقته بغير العملة السعودية بشرط أن يتم الدفع بالعملة السعودية.

• تلتزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة.

• ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك.

#### زمان دفع الأجر

قد اعتمد المنظم كأصل عام فكرة الدفع الأسبوعي ، إذ الأمر الغالب أن يدفع الأجر أسبوعياً إلا إذا كان العمال من ذوي الأجور الشهرية فتصرف أجورهم كل شهر أما إذا كانوا من ذوي الدخول اليومية فتصرف الأجور كل أسبوع على الأقل.

#### القواعد الحمائية لأجر العامل

رصد المنظم عدداً من القواعد التي تهدف إلى حماية أجر العامل بإعتبار أن هذا الأجر غالباً يكون مورد رزقه الأساسي أو الوحيد وتمثل هذه القواعد الحمائية فيما يلي:

#### أولاً: وضع حد أدنى للأجور

منعاً لإستغلال حاجة العمال للعمل واستخدام ذلك في سبيل تخفيض الأجر فقد أجاز المنظم لمجلس الوزراء وضع حد أدنى للأجور لا يجوز النزول عنه وذلك بناء على اقتراح وزير العمل.

#### ثانياً: امتياز العامل

جعل المنظم للمبالغ المستحقة للعامل امتيازاً على بقية الديون ، وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال صاحب العمل. وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة ، ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد ، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر ، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية.

### ثالثاً: مدى جواز الخصم من الأجر

#### الخصم بسبب خطأ العامل

يجوز الخصم على العامل إذا أتلف آلات العمل بشرط الا يزيد الخصم عن أجر 5 أيام في كل شهر وعلى أن يكون ذلك ناتجا عن خطأ العامل أو مخالفة التعليمات.

لصاحب العمل التظلم إلى القضاء وطلب الزيادة في الخصم ، خلال 15 يوما من تاريخ الاكتشاف للعامل حق التظلم من الخصم وإذا حكمت الهيئة بأقل مما خصمه صاحب العمل فعليه أن يرده خلال 7 أيام من تاريخ صدور القرار.

#### الحالات التي يجوز خصم مبالغ من أجر العامل بدون موافقة خطية منه:

استرداد قروض صاحب العمل بشرط ألا يزيد ما يخصم من العامل في هذه الحالة عن % 10 من أجره.

- اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

- اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.

- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل ببناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزية أخرى.

- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وكذلك المبالغ التي يقطع منه مقابل ما أتلفه.

- إستيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي على ألا يزيد ما يخصم شهرياً لقاء ذلك ربع الأجر إلا إذا تضمن الحكم خلاف ذلك (يستوفى دين النفقة أولاً ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى)

#### كيفية الخصم

لا يجوز في كل الأحوال خصم أكثر من نصف أجر العامل إلا بموجب حكم من الهيئة.

• إذا ثبت للهيئة احتياج العامل أكثر من نصف أجره جاز لها إعطائه إلى ثلاثة أرباع أجره.

• يجوز للهيئة أن تزيد أو تخفض قيمة الخصم.

#### التظلم من الخصم

إذا خصم من العامل غير ما ذكر في النظام بدون موافقة خطية جاز له التظلم.

• إذا خصم صاحب العمل أكثر مما هو مقرر نظاما جاز للهيئة الحكم عليه بغرامة تقدر بضعف ما خصم.

• إذا تأخر صاحب العمل في دفع الأجر جاز للهيئة الحكم عليه بغرامة ضعف ما خصم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر.

#### ضمانات العامل في حالة توقيفه أو احتجازه

إذا جري توقيف العامل أو احتجازه لدى الجهات المختصة في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه ، فعلى صاحب العمل أن يستمر في دفع %50 من الأجر الى العامل حتى يفصل في قضيته ، على ألا تزيد مدة التوقيف أو الحجز على مائة وثمانين يوماً ، فإذا زادت على ذلك فلا يلتزم صاحب العمل بدفع أي جزء من الأجر عن المدة الزائدة. فإذا قضي ببراءة العامل أو حفظ التحقيق لعدم ثبوت ما نسب إليه أو لعدم صحته ، وجب على صاحب العمل أن يرد الى العامل ما سبق خصمه من أجره ، أما اذا قضي بإدانته فلا يستعاد منه ما صرف له مالم ينص الحكم على خلاف ذلك.

#### تقادم الحق في الاجر:

عالج المنظم موضوع التقادم في الاجر بموجب نص المادة ١/٢٢٢ / عمل التي تنص على انه لا تقبل امام الهيئات المنصوص عليها في هذا النظام أي دعوى تتعلق بمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ انتهاء علاقة العمل

و التقادم الوارد النص عليه في تلك المادة ليس تقادما للحق في الاجر انا هو تقادم للوسيلة التي يمكن للعامل من خلالها المطالبة بالأجر أي تقادم دعوى وليس تقادم حق أما الحق في الاجر فلا يتقادم وفقا لمبادئ الشريعة الاسلامية التي لا تقر سقوط الحق مهما طالت المدة

#### الإقتطاع مقابل الفقد أو التلف:

يشترط النص لتطبيق احكامه توافر شرطين :

الأول : أن تكون الاشياء تالفة أو الفاقدة أو المدمرة الات او منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت مملوكة للغير ولكنها في عهدة صاحب العمل فقد تكون ادوات استأجرها صاحب العمل أو تم ايداعها لديه ولا محل لتطبيق اذا لم تكن هذه الاشياء مملوكة لصاحب العمل أو في عهده

الثاني: أن يكون التلف أو الفقد أو التدمير راجعا الى مخالفة تعليمات صاحب العمل أو خطأ العامل يستوي في ذلك الخطأ العمدي أو الخطأ غير العمدي

فاذا توافر هذان الشرطين يجب أن يجري صاحب العمل تحقيقا مع العامل ويقوم بتقدير قيمة التلف ويخطر العامل بنتيجة التحقيق وبالمبلغ الذي يتحمله ويبدأ في اقتطاع مبلغ التعويض من اجر العامل بشرط الا يزيد الاقتطاع عن اجر خمسة ايام في الشهر الواحد

و للعامل الحق في ان يتظلم من مما نسب اليه او تقدير صاحب العمل للتعويض وذلك امام هيئة تسوية الخلافات العمالية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ايلاعه بالقرار فاذا قضت الهيئة بعدم احقية صاحب العمل بما اقتطعته منه أو اذا لم تقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدرة للإتلاف وقضت له

### الحد الأدنى للأجر

تنص المادة ٨٩ / عمل على أنه لمجلس الوزراء عند الاقتضاء وبناء على اقتراح الوزير وضع حد أدنى للأجور .

نظرا للأهمية الحيوية للأجر فقد حرص المنظم على تأكيد أهمية الحد الأدنى للأجر حيث خول مجلس الوزراء عند الاقتضاء بناء على اقتراح وزير العمل أمر تحديد الحد الأدنى للأجور بما يكفل تحقيق التوازن بين الاجور و الاسعار حتى يستطيع العامل أن يواجه أعباء المعيشة و الارتفاع المستمر في الاسعار .

ويتنازع تحديد الاجر اعتباران أحدهما اقتصادي و الاخر اجتماعي ويتمثل الاعتبار الاقتصادي في أن الاجر عنصر من عناصر تحديد تكلفة الانتاج بينما الاعتبار الاجتماعي في ضمان حصول العامل على أجر يكفل له الحد الأدنى للمعيشة في ضوء أسعار الاحتياجات الأساسية للإنسان .

ويجب عند تحديد الحد الأدنى للأجور مراعاة التوازن بين الاعتبارين و الا ترتب على ذلك نتائج خطيرة من الناحية الاقتصادية إذا تم رفع الحد الأدنى للأجر بصورة مبالغه سوف يترتب على ذلك إحجام أصحاب رأس المال عن الاستثمار وخلق فرص عمل جديدة أو من الناحية الاجتماعية إذا حددت أجور العمال على نحو لا يضمن لهم متطلباتهم الأساسية سوف يترتب عليه اضطرابات اجتماعية.

وقد أوكل المنظم أمر تحديد الحد الأدنى للأجر الى مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وذلك مراعاة منه للإعتبار الاقتصادي و الاجتماعي لعنصر الاجر في علاقات العمل حيث تتوافر لديهم القدرة للحكم على مستوى الأجور ومقتضيات رفعها ومدى تناسب ذلك و الحالة الاقتصادية في المملكة.

على أنه متى تحدد الحد الأدنى للأجور اصبح ملزما للعمال و لأصحاب الاعمال بحيث لا يجوز للطرفين النزول عنه و اذا اتفقا على اجر يقل عن ذلك فإن الاتفاق باطلا ولكن لا ينصرف البطلان الى العقد بأكمله بل يظل صحيحا ويستحق العامل الحد الأدنى المقرر نظاما

وعند تحديد الحد الأدنى للأجر يؤخذ في الاعتبار الاجر الفعلي الذي يضم الاجر الاساسي وكافة ملحقاته بما في ذلك إعانة غلاء المعيشة أي انه يعتد بالاجر النقدي الذي يدفع مقابل العمل بالإضافة الى كافة صور الاجر الأخرى بما في ذلك الميزات العينية عدا الطعام الذي قد يقدمه صاحب العمل للعامل فهو لا يدخل في حساب الحد الأدنى للأجر.

ويخصص جميع العمال الخاضعين لنظام العمل لأحكام الحد الأدنى للأجور أيا كانت مدة عقد العمل وسواء كان باتا أم تحت الاختبار وبغض النظر عن طريقة تحديد الاجر ولو بالقطعة أو بالطريحة فاذا تحدد الاجر بالانتاج أو بالعمولة فلا يجوز أن يقل ما يتقاضاه العامل عن الحد الأدنى للأجر ولا يتأثر استحقاق العامل لهذا الحد بمستوى كفاءته المهنية أو بمستوى انتاجه و إذا أدى العامل ساعات عمل إضافية فإن الاجر الذي يحصل عليه العامل مقابلها لا يدخل في حساب الحد الأدنى للأجر .

ولا يسري الحد الأدنى للأجور على العاملين الخاضعين لأحكام التأهيل أو التدريب إلا بعد انقضاء مدة التأهيل أو التدريب طبقا لنظام العمل ( المادة ٤٩ / عمل )

ونظرا لاهمية الحد الأدنى للأجور على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي فقد اهتمت منظمتي العمل الدولية و العربية بهذا الموضوع وأبرمت كل منهما اتفاقيات متعددة في هذا الصدد:

### أبرمت منظمة العمل الدولية ثلاث اتفاقيات تتعلق بالحد الأدنى للأجر :

الاولى صدرت الاتفاقية الدولية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨م عن مؤتمر العمل الدولي رقم ١١ بتاريخ ١٦/٦/١٩٢٨ ودخلت حيز التنفيذ في ١٤/٦/١٩٣٠ بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور.

و الثانية الاتفاقية الدولية رقم ٩٩ لسنة ١٩٥١ بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة .

و الثالثة صدرت الاتفاقية الدولية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ عن مؤتمر العمل الدولي رقم ٤٧ بتاريخ ٢٢/٦/١٩٧٠ ودخلت حيز التنفيذ في ٢٩/٤/١٩٢٧ بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة للبلدان النامية .

كما أبرمت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الاجور.

ويعاقب كل صاحب العمل يخالف أحكام تحديد الحد الأدنى للأجور بغرامة مالية لا تتجاوز مائة ألف ريال وتتعدد الغرامات بتعدد الأشخاص الذين وقعت المخالفة بشأنهم ويجوز مضاعفة العقوبة الموقعة على المخالف في حال تكرار المخالفة ( المادة ٢٢٩ / عمل)

### ملخص الفصل :

- تنشأ علاقات العمل في الغالب عن عقد عمل يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.
- يتميز عقد العمل بخصيتين أساسيتين هما التبعية و الأجر
- يمثل عنصر التبعية مناط تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود ويتمثل في خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل.
- يعد المنظم بالتبعية القانونية ويجعل منها مناط تطبيق نظام العمل وتتنوع هذه التبعية في درجاتها فقد تكون تبعية فنية بموجبها يشرف صاحب العمل على العامل إشرافا كاملا وقد تكون تبعية إدارية أو تنظيمية وبموجبها يشرف صاحب العمل على الظروف الخارجية. للعمل وقد استقر الرأي على أنه لا يشترط توافر التبعية الفنية بل يكفي أن تتوفر التبعية التنظيمية أو الادارية.
- الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عملة ثابتا كان أو متغيرا نقديا أو عينيا .
- الأصل أن التزام صاحب العمل بأداء الأجر هو مقابل التزام العامل بأداء العمل وطالما أوفي العامل بالتزامه بحضوره الى مقر العمل واستعداده لمباشرة العمل كان على صاحب العمل أن يفي بالتزامه بأداء الأجر.
- لا يقتصر التزام صاحب العمل بأداء الأجر على الوفاء بالأجر الاساسي بل يشمل أيضا ملحقات الأجر التي يحصل عليها العامل و التي تأخذ حكم الأجر كالعلاوات و العمولات و النسب المئوية من الأيراد أو الربح و الامتيازات العينية و المنح و المكافآت .
- تختلف طرق تحديد الأجر باختلاف المعيار الذي يحسب على أساسه فقد يحسب على أساس الزمن أو على أساس الانتاج ويمكن الجمع عن طريق حساب الأجر بالطريحة .
- ونظرا لأهمية الأجر بالنسبة للعامل واعتماده عليه في معيشته فقد احاطة المنظم بمجموعة من الضمانات التي تكفل للعامل الحصول عليه في حالة إفلاس صاحب العمل وفي مواجهة دائني العمال وفي مواجهة صاحب العمل.